

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

**НІКОЛАЙЧЕНКО Галина Михайлівна**

УДК 349.2 (477):347.191.4

**ПРЕДСТАВНИЦТВО  
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 - трудове право; право соціального  
забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Одеса – 2007

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** доктор юридичних наук, професор  
**Чанишева Галія Інсафівна,**  
декан соціально-правового факультету  
Одеської національної юридичної академії

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**Хуторян Наталія Миколаївна,**  
провідний науковий співробітник відділу  
проблем цивільного, трудового та  
підприємницького права  
Інституту держави і права ім. В.М. Корецького  
НАН України

кандидат юридичних наук, доцент  
**Жернаков Володимир Володимирович,**  
завідувач кафедри трудового права  
Національної юридичної академії  
імені Ярослава Мудрого

**Провідна установа** Східноукраїнський національний  
університет ім. Володимира Даля  
Міністерства освіти і науки України  
(м. Луганськ)

Захист відбудеться 12 травня 2007 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 11 квітня 2007 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

Музиченко П.П.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Теоретичні та практичні питання правового регулювання представництва у трудових відносинах до цього часу залишалися поза увагою вітчизняних науковців. Загальноприйнятим є застосування категорії представництва у цивільному, кримінальному, міжнародному праві, цивільному і арбітражному процесах, а інститут представництва вважається складовою системи зазначених галузей права. Терміни «представник», «представництво» застосовуються у чинному трудовому законодавстві, проектах Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог», у наукових працях вчених-трудоників, проте у вітчизняній науці трудового права відсутні спеціальні комплексні дослідження цієї проблеми.

Питання представництва у трудовому праві набули особливої актуальності у зв'язку із становленням і розвитком соціального діалогу у сфері праці. Соціальна стабільність у відносинах сторін соціального діалогу значною мірою залежить від того, хто і як представляє їхні інтереси. У зв'язку з чим перед наукою трудового права постало завдання дослідити відносини, що складаються при реалізації представницької функції представниками працівників і роботодавців, правовий статус осіб, яких представляють – працівників і роботодавців, їхніх представників та систему взаємозв'язків між ними.

Інтеграція України у світову економіку, міжнародна міграція капіталу породжують нові, нетипові форми зайнятості, серед яких найбільш інтенсивно останнім часом розвивається займана праця. У зв'язку з цим актуальною є розробка правового механізму представництва і захисту прав «займаних» працівників та інтересів роботодавців.

Актуальність дослідження представництва у трудових відносинах пояснюється і необхідністю захисту прав малолітніх працівників, чії інтереси у сфері праці повинні представляти батьки (опікуни). Застосування праці осіб, які не досягли чотирнадцяти років (малолітніх осіб), має місце у організаціях кінематографії, театрах, театральних і концертних організаціях, цирках. Проте національним трудовим законодавством трудові відносини малолітніх осіб і питання представництва їх інтересів у сфері праці не регулюються.

Наявність різних, певною мірою взаємовиключних точок зору щодо змісту відносин представництва і делегування у трудових відносинах вимагає дослідження цієї проблеми у загальнотеоретичному аспекті, а саме визначення його поняття, ознак, нормативного змісту, відмежування від суміжних правовідносин, дослідження особливостей відносин представництва у системі соціального діалогу у сфері праці.

Теоретичну базу дисертаційного дослідження складають праці вчених-правознавців із загальної теорії права, трудового, конституційного, цивільного, міжнародного права, цивільного процесу та інших галузей права. Питання представництва у трудовому праві були і залишаються предметом обговорення російськими вченими-трудовамиками, які виступають як прибічниками (Б.К. Бегічев, М.В. Молодцов, Є.В. Ісаєнко, В.А. Васильєв, Г.І. Шестаков, В.В. Чеха), так і суперечниками представництва у трудових відносинах (Л.Я. Гінцбург, В.М. Лебедєв). У науці трудового права України наявність представництва у колективних трудових відносинах обґрунтовується у докторській дисертації Г.І. Чанишевої.

Проблеми представництва працівників і роботодавців досліджуються у працях вітчизняних науковців, присвячених різним аспектам соціального діалогу у сфері праці, колективно-договірному процесу, правового статусу представників працівників та роботодавців: Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, М.Л. Дубровського, І.М. Дубровського, В.В. Жернакова, В.І. Жукова, З.Я. Козак, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, В.М. Покотило, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, О.А. Трюхан, С.Я. Українця, О.І. Уманського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, а також російських вчених: І.Я. Кисельова, К.Д. Крилова, С.П. Мавріна, М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, Н.М. Лютова, А.Ф. Нуртдінової, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, І.О. Снігірьової, Г.Ю. Семігіна, В.М. Скобелкіна, Є.Б. Хохлова, А.І. Цепіна, С.Ю. Чуча та ін. Водночас у вітчизняній науці трудового права проблеми представництва у трудових відносинах ще не були предметом спеціального наукового дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими відповідно планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101U001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і задачі дослідження.** Метою дослідження є розробка концепції представництва у трудових відносинах та визначення його правової природи, а також особливостей відносин представництва у системі соціального діалогу у сфері праці.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні поставлено такі задачі:

- визначити поняття та нормативний зміст представництва у трудовому праві;
- дослідити види представництва у трудовому праві;
- обґрунтувати трудовправову природу представництва у сфері праці та відмежувати представництво у трудових відносинах від суміжних правовідносин;
- сформулювати основні юридичні ознаки представництва у трудовому праві;
- проаналізувати структуру представництва у трудовому праві та систему взаємозв'язків між його суб'єктами;
- визначити особливості представництва у соціальному діалозі у сфері праці як представництва, що має трудовправову природу;
- проаналізувати коло представників працівників у соціальному діалозі у сфері праці та їхній статус;
- дослідити коло представників роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці та їхній статус;
- визначити місце норм про представництво працівників і роботодавців у системі трудового права України;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проектів Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог» з урахуванням міжнародних трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є правовідносини із представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні питання правового регулювання відносин із представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлено особливостями його об'єкта, предмета, мети і задач.

При дослідженні питань представництва у сфері праці застосовувався діалектичний метод наукового пізнання правових процесів та явищ, що виявилось, зокрема, у широкому використанні окремих парних категорій

діалектики (форма і зміст, суть і явище, структура та елемент, причина і наслідок тощо). Застосування формально-логічного методу дозволило провести логічний, граматичний та морфологічний аналіз чинних правових норм. На підставі поєднання вказаного методу і методу моделювання у дисертації сформульовані конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства. Використання порівняльного методу дозволило дослідити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам у цій сфері, а також проаналізувати зарубіжний досвід правового регулювання представництва інтересів працівників і роботодавців. Історико-правовий метод застосовувався при дослідженні генезису представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці. У дисертаційному дослідженні використовувався також системний підхід і системно-структурний метод, за допомогою яких було визначено місце норм про представництво інтересів працівників і роботодавців у сфері праці у системі трудового права України.

Основні положення дисертації базуються на аналізі актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, чинного законодавства України та законодавства країн із розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного, трудового, цивільного, цивільно-процесуального, кримінально-процесуального, міжнародного права, інших галузей системи права України, матеріалах колективно-договірного процесу, судової практики, практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним комплексним дослідженням представництва працівників і роботодавців у трудових відносинах.

Наукова новизна дослідження полягає в опрацюванні низки важливих теоретичних та практичних питань правового регулювання відносин із представництва працівників і роботодавців у сфері праці та формулюванні пропозицій і рекомендацій щодо його удосконалення.

У межах здійсненого автором дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

- у вітчизняній науці трудового права сформульовано поняття представництва у трудових відносинах як засобу захисту трудових прав працівників, прав і законних інтересів роботодавців та як правовідношення;
- досліджено співвідношення представництва у трудовому праві та інших галузях національного права (цивільному праві, цивільному

процесі, міжнародному праві та ін.);

- визначено структуру та юридичні ознаки представництва у трудовому праві із застосуванням міжгалузевих ознак інституту представництва;

- здійснено класифікацію представництва у трудовому праві за різними підставами;

- здійснено відмежування представництва у трудових відносинах від суміжних правових явищ, зокрема, делегування повноважень, а також досліджено зміст делегування як важливого елементу внутрішньої сторони представництва;

- визначено поняття і значення представництва у системі соціального діалогу у сфері праці, а також обґрунтовано об'єктивну необхідність існування правовідносин представництва працівників і роботодавців як сторін соціального діалогу;

- проаналізовано зміст та особливості внутрішньої та зовнішньої сторін представництва у системі соціального діалогу у сфері праці;

- досліджено особливості правового статусу працівників і роботодавців як тих, кого представляють, у відносинах соціального діалогу у сфері праці;

- розглянуто особливості правового статусу представників у соціальному діалозі у сфері праці;

- проаналізовано положення актів чинного трудового законодавства, проектів Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог» щодо представництва інтересів працівників і роботодавців та сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо їхнього змісту.

**Практичне значення одержаних результатів.** Наукові результати, отримані дисертанткою, можуть бути використані у законотворчій діяльності при удосконаленні чинних нормативно-правових актів, роботі над проектами Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог».

Висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних та практичних питань правового регулювання відносин із представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці, а також у практиці застосування чинного законодавства.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні курсу «Трудове право України», а також спеціальних курсів «Правові основи соціального діалогу у сфері праці» та «Порівняльне трудове право», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, сформульовані у дисертаційному дослідженні, доповідалися та обговорювалися на засіданні науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Одеської національної юридичної академії, на науково-практичних конференціях, зокрема: науково-практичній конференції «Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення» (м. Київ, 30 січня 2003 р.); 6-й (58-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА, присвяченої третій річниці присвоєння ОНЮА статусу національної (м. Одеса, 23-24 квітня 2003 р.); Другій науково-практичній конференції «Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України» (м. Київ, 27 лютого 2004 р.); 7-й (59-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченої четвертій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченої п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); 9-й (61-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 3 вересня 2006 р.).

**Публікації.** Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у семі публікаціях, три з яких опубліковано у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура дисертації** зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, з яких основний зміст – 180 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і задачі, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.



Розділ 1 дисертації **«Поняття, ознаки та види представництва у трудовому праві України»** містить чотири підрозділи. У підрозділі 1.1. **«Інститут представництва: міжгалузеві ознаки»** на підставі дослідження норм про представництво у цивільному, цивільно-процесуальному, міжнародному та деяких інших галузях права здійснено спробу визначити загальні ознаки представництва. Відзначається, що у цей час представництво не є виключно цивілістичним явищем, а інститут представництва є складовою не тільки галузей приватного, а й публічного права. До міжгалузевих ознак представництва у дисертації віднесено наступні ознаки: представництво є правовідношенням, в рамках якого одна особа (представник) сприяє іншій (особі, яку представляють) у набутті нових та здійсненні прав та обов'язків останньої у відносинах з третіми особами; представник є суб'єктом правовідносин тієї галузі права, в якій має місце представництво, нарівні з особою, яку представляють; представник здійснює свою діяльність в інтересах та від імені особи, яку представляють, відносно третіх осіб; дії представника мають юридичне значення для особи, яку представляють, спрямовані на створення юридичних фактів, що обумовлюють виникнення прав та обов'язків для останньої; зміст дій представника визначається повноваженням; суб'єктами представництва є особа, яку представляють (особи, яких представляють), представник (представники), третя особа (треті особи), яких об'єднує повноваження та засновані на ньому дії представника; структура представництва також включає внутрішню сторону (відносини особи, яку представляють, та представника) та зовнішню сторону (відносини особи, яку представляють, представника та третьої особи); внаслідок правомірного здійснення повноваження для представника не виникає правових наслідків відносно третіх осіб.

У підрозділі 1.2. **«Представництво у трудовому праві: поняття та характерні ознаки»** визначається поняття та юридичні ознаки представництва у трудовому праві із застосуванням міжгалузевих ознак.

У трудовому законодавстві досить часто застосовується термін «представник», «представництво». Зокрема, термін «представництво» застосовується у чинному трудовому законодавстві (наприклад, ст.2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст.5 Закону України «Про організації роботодавців»), проектах Трудового кодексу України, Закону України «Про соціальний діалог». Проте у науці трудового права ці терміни ще не знайшли належної розробки.

Суперечники представництва у трудовому праві у точному значенні цього слова вважають, що у межах трудового відношення немає і не може бути правового відношення особи, яку представляють, і представника, за

яким для працівника не виникало б правових наслідків за виконання дорученого йому роботодавцем кола обов'язків, або сама можливість, зміст і межі виконання дорученої працівникові трудової функції визначалися б тільки його суб'єктивним правом.

Що стосується відносин соціального партнерства, участі працівників і роботодавців і професійних спілок у встановленні умов праці та застосуванні трудового законодавства, то у даних випадках має місце не представництво, а делегування повноважень роботодавцем, працівниками (трудовим колективом), громадськими, у тому числі й профспілковими, організаціями.

Автор пропонує відрізнити представництво від суміжних правових явищ, зокрема, делегування повноважень, що можуть передаватися (делегуватися) суб'єктами іншим особам, які є їхніми підлеглими (наприклад, у великих організаціях керівник передає частину своїх повноважень роботодавця начальникам виробництв, цехів і т.ін. Делегування завжди має досить чітко виражену форму: наказ, розпорядження, трудовий договір, інші угоди, пов'язані з визначенням кола обов'язків працівника (наприклад, у трудовому договорі з юрисконсультом передбачається його обов'язок представляти (захищати) інтереси роботодавця у суді, правоохоронних органах). Такого роду розподіл, перерозподіл трудових обов'язків, їх уточнення або формулювання трудової функції працівника не є представництвом у точному розумінні цього терміну.

У підрозділі обґрунтовується наявність представництва у трудових відносинах. Коли йдеться про соціальний діалог у сфері праці, розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів і у деяких інших випадках, більш виправдано говорити не про делегування повноважень, а про представництво у сфері трудових відносин. Відбуваються створення, зміна, припинення прав осіб, яких представляють, тобто мають місце невід'ємні ознаки представництва, передбачені цивільним правом.

У підрозділі аналізуються сформульовані в літературі визначення поняття представництва у трудових відносинах. Автор не погоджується із розумінням представництва у вузькому і широкому значеннях цього слова. У першому випадку представництво розглядається як одна з форм іншого, більш широкого кола відносин, а саме як форма соціального партнерства. Організаційно-правова форма соціального діалогу у сфері праці – це зовсім інша категорія, яку не можна ототожнювати із представництвом.

В іншому більш широкому значенні слова представництво охоплює систему різних за характером відносин, що включає соціальне

партнерство, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів та ін. Такий підхід видається автору суперечливим. Якщо у першому випадку представництво є однією із форм більш широкого кола відносин, а йдеться про відносини соціального партнерства, то в іншому випадку воно вже не може охоплювати знову ті ж самі відносини соціального партнерства, як вважають деякі вчені.

У дисертації представництво у трудових відносинах розглядається як багатоаспектне поняття. Автор пропонує розглядати представництво як засіб захисту трудових прав працівників, прав і законних інтересів роботодавців. Представництво також пропонується розглядати як правовідношення, при якому представники працівників і роботодавців сприяють сторонам індивідуальних і колективних трудових відносин у реалізації їхніх прав, обов'язків та інтересів.

На підставі міжгалузевих ознак інституту представництва у підрозділі визначено юридичні ознаки представництва у трудовому праві.

У підрозділі 1.3. **«Співвідношення представництва у трудовому праві з представництвом в інших галузях права»** аналізуються загальні риси та відмінності представництва у трудовому праві із представництвом в інших галузях права.

Представництво у трудових відносинах відрізняється певними особливостями. У трудових правовідносинах працівник зобов'язаний виконувати роботу певного виду (трудова функція) і підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку та розпорядженням роботодавця. Учасники цивільних правовідносин є самостійними і незалежними, що виключає виникнення між ними будь-яких правовідносин всупереч їхньої узгодженої, загальної волі. У цивільному праві використання представництва як способу здійснення прав та виконання обов'язків обумовлюється причинами юридичного (часткова цивільна дієздатність фізичної особи, яка не досягла чотирнадцяти років; неповна цивільна дієздатність фізичної особи у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років; обмежена цивільна дієздатність фізичної особи та ін.) і фактичного порядку (хвороба, відсутність у місці проживання та ін.). Зазначені та інші фактичні причини представництва не виключаються й для трудових відносин, проте з урахуванням їхньої специфіки повноваження представників виникають через приписи закону, належності працівників до трудового колективу, членства у профспілці, впливають із Статуту чи Положення про профорганізацію.

Повноваження представника у цивільному праві засновуються на договорі, законі, акті органу юридичної особи та інших підставах, встановлених актами цивільного законодавства (ч. 3 ст. 237 ЦК).

Представництво, яке ґрунтується на договорі, може здійснюватися за довіреністю (ч. 1 ст. 244 ЦК); представництво за довіреністю може ґрунтуватися на акті органу юридичної особи (ч. 2 ст. 244 ЦК). При представництві профспілками трудових прав і законних інтересів працівників, а організаціями роботодавців законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудова́й та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу, не потрібна довіреність. Досить звернення працівників за захистом їх прав та інтересів до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) та його рішення про направлення конкретної особи (профспілкового адвоката чи юриста) для здійснення представництва у суді.

У підрозділі 1.4. **«Види представництва у трудовому праві»** здійснюється класифікація представництва у трудовому праві за різними критеріями.

У підрозділі проаналізовано види представництва у трудовому праві залежно від значення волевиявлення для встановлення правовідносин представництва та виникнення повноваження. Йдеться про правовідносини добровільного представництва та правовідносини обов'язкового представництва (представництва за законом). Останнє має місце, зокрема, на підставі прямого припису законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців».

Залежно від основних матеріальних правовідносин у дисертації виділяється представництво в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах. На думку автора, специфіка трудового права, порівняно із цивільним, полягає в тому, що в ньому через представника можуть здійснюватися тільки ті права та обов'язки, відносно яких законом допускається можливість здійснення їх через представника. До таких слід віднести права та обов'язки, що реалізуються у колективних трудових відносинах (відносинах із соціального діалогу у сфері праці). Даний вид представництва узгоджується з усіма міжгалузевими ознаками представництва, визначеними у підрозділі 1.1. Суб'єкти колективних трудових відносин є суб'єктами саме трудового права. У рамках цих відносин формуються основні зв'язки між усіма суб'єктами представництва, засновані на передачі представникам повноважень на участь у колективних трудових відносинах.

Автор підтримує точку зору вітчизняних науковців щодо виділення у предметі сучасного трудового права індивідуальних та колективних трудових відносин, а також ототожнення останніх з відносинами із

соціального діалогу у сфері праці. У підрозділі пропонується колективні трудові відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудових відносинах та колективні трудові відносини щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудових відносинах іменувати відповідно колективними трудовими відносинами щодо представництва і захисту профспілками, іншими представниками прав та інтересів працівників у сфері праці та колективними трудовими відносинами щодо представництва та захисту організаціями роботодавців прав та законних інтересів роботодавців у сфері праці. Відносини щодо створення профспілок і організацій роботодавців не належать до предмету трудового права.

Залежно від суб'єктної ознаки виділяється представництво інтересів неповнолітніх працівників, осіб із обмеженими фізичними можливостями, із зниженою працездатністю та ін. У дисертації, зокрема, звертається увага на недосконалість правового регулювання представництва неповнолітніх працівників у трудових відносинах. Аналіз чинного законодавства свідчить про те, що права неповнолітніх працівників служби у справах неповнолітніх та інші органи захищають при працевлаштуванні або припиненні трудового договору, а не під час здійснення ними трудової функції.

Розділ 2 дисертації **«Представництво працівників і роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці»** складається з чотирьох підрозділів. У підрозділі 2.1. **«Представництво у соціальному діалозі у сфері праці: загальні положення»** досліджуються об'єктивні передумови виникнення відносин представництва інтересів працівників і роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці, суб'єкти представництва у відносинах із соціального діалогу у сфері праці та система взаємозв'язків між ними.

Сторони соціального діалогу вступають у відповідні відносини через своїх представників, легітимність яких залежить від дотримання законодавства про представництво працівників і роботодавців, процедур їх визначення, обсягу і змісту повноважень, якими їх наділяють сторони, належного оформлення представництва відповідно до вимог законодавства.

Представництво у соціальному діалозі у сфері праці є специфічним видом представництва, властивим трудовому праву. Існування представництва обумовлено характером та особливостями відносин із соціального діалогу у сфері праці, їх роллю у системі відносин, що регулюються трудовим правом.

Представництво у соціальному діалозі у сфері праці пропонується визначити як правовідношення, при якому представники працівників і роботодавців сприяють сторонам соціального діалогу (працівникам і роботодавцям) у реалізації їх прав, обов'язків та колективних інтересів у взаємних відносинах.

Суб'єктами відносин представництва у соціальному діалозі у сфері праці є працівники, роботодавці (ті, кого представляють), та їх представники.

Структура представництва у відносинах соціального діалогу включає внутрішню сторону (відносини між тими, кого представляють, та представниками) та зовнішню сторону (відносини між тими, кого представляють, представниками та третіми особами), які відображують зміст основних взаємозв'язків між суб'єктами представництва.

У підрозділі досліджуються особливості внутрішньої та зовнішньої сторін представництва у відносинах із соціального діалогу у сфері праці. Розглядаючи питання про співвідношення представництва та делегування, автор характеризує делегування як вираз сутності внутрішньої сторони представництва у трудовому праві, в рамках якої відбувається взаємодія осіб, яких представляють, та представників із наділення останніх повноваженням. Метою делегування є створення повноваження як необхідної умови реалізації представницької функції. Автор звертає увагу на відсутність регулювання трудовим законодавством внутрішньої сторони представництва у соціальному діалозі у сфері праці, у зв'язку з чим обґрунтовується необхідність надання письмової форми акту наділення повноваженням на представництво.

У підрозділі 2.2. **«Представництво працівників у соціальному діалозі у сфері праці»** визначаються поняття представництва працівників, коло представників та їхній статус. У дисертації відзначається, що у чинному КЗпП та в інших законодавчих актах називаються випадки здійснення представництва, але при цьому використовуються різні терміни – «виборний орган первинної профспілкової організації», «інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи», «уповноважений представницький орган найманих працівників», «представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу» тощо. Це свідчить про недостатню розробку питань представництва інтересів працівників у науці трудового права. Автор пропонує застосовувати єдиний термін «представники працівників», що відповідає Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливостях, що їм надаються 1971 р., ратифікованої Законом України від 15 травня 2003 р.,

та Рекомендації №143 про захист прав представників трудящих на підприємстві та можливостях, що їм надаються.

У підрозділі пропонується коло представників працівників у ст. 356 проекту Трудового кодексу України визначити відповідно до ст. 3 Конвенції №135 та п.2 Рекомендації №143 і виділити дві групи осіб, які можуть представляти працівників: а) представники професійних спілок, а саме представники, які призначені або обрані професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборні представники, а саме представники, які вільно обрані працівниками підприємства відповідно до положень законодавства або правил чи колективних договорів, і функції яких не включають діяльності, яка визнана виключною прерогативою професійних спілок у відповідній країні.

У дисертації звертається увага на недосконалість норми, що міститься у ч.3 ст.356 проекту Трудового кодексу, про те, що у разі відсутності профспілки інтереси працівників представляють вільно обрані працівниками представники (представник). По-перше, не враховано те, що таку норму можливо реалізувати тільки на виробничому рівні. По-друге, не передбачено порядку обрання працівниками представників (представника) у разі відсутності профспілки. По-третє, не враховано те, що представником може бути не тільки фізична особа, а й представницький орган. У зв'язку з цим частину 3 ст.356 проекту пропонується викласти у наступній редакції: «У разі відсутності профспілки або первинної профспілкової організації інтереси працівників на виробничому рівні можуть представляти представники (представницький орган) працівників, обрані із числа працівників таємним голосуванням на загальних зборах (конференції) трудового колективу організації».

У законі також необхідно передбачити правило, що на державному галузевому, регіональному рівнях інтереси працівників представляють тільки профспілки. Інші представники працівників на цих рівнях участі у відносинах із соціального діалогу участі не беруть. Чинними законодавчими органами право представляти інтереси працівників надається й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям, однак на практиці через відсутність відповідної нормативної бази такі організації не створюються.

Чинним законодавством не встановлено порядку участі представницьких органів у вирішенні сумісно з роботодавцем тих чи інших питань щодо представництва працівників. У зв'язку з цим у підрозділі сформульовані конкретні пропозиції щодо законодавчого закріплення такого порядку.

Стаття 356 проекту Трудового кодексу України регулює представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем. Такий підхід видається обмеженим, адже профспілки здійснюють представництво інтересів працівників не тільки перед роботодавцем, а й перед іншими суб'єктами соціального діалогу, зокрема, органами державної влади, органами місцевого самоврядування на інших, крім виробничого, рівнях (національному, територіальному, галузевому, регіональному), тому доцільно було б назвати зазначену статтю «Представництво інтересів працівників у колективних трудових відносинах».

У підрозділі 2.3. **«Представництво роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці»** досліджуються питання правового статусу організацій роботодавців (їх об'єднань) як представників законних інтересів роботодавців у сфері праці, в тому числі в їх відносинах з іншими суб'єктами соціального діалогу.

У дисертації звертається увага на відсутність у Книзі 6 «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України окремої норми про представництво законних інтересів роботодавців перед іншими суб'єктами соціального діалогу. Автор також не погоджується з назвою і змістом ст. 354 проекту, яка називається «Роботодавці, їх організації та об'єднання як сторона колективних трудових відносин». Стороною колективних трудових правовідносин є роботодавці, а організації роботодавців, як впливає із ч. 1 ст.5 Закону України «Про організації роботодавців», є представниками та захисниками законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудова та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

У роботі також звертається увага на відсутність у розділі V «Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань» Закону України «Про організації роботодавців» окремого права організацій роботодавців та їх об'єднань на представництво інтересів роботодавців (ст.15 Закону передбачені права організацій роботодавців та їх об'єднань тільки щодо захисту прав і законних інтересів своїх членів). Видається також необхідним закріплення в установчих документах організацій роботодавців та їх об'єднань представництва інтересів роботодавців як мети діяльності.

У підрозділі 2.4. **«Гарантії та захист прав представників працівників і роботодавців»** аналізуються положення чинного законодавства щодо гарантій та захисту прав представників і роботодавців та їх відповідність міжнародним трудовим стандартам.

У дисертації звертається увага на невідповідність норм національного законодавства про захист представників працівників на



підприємстві міжнародним трудовим стандартам, що передбачають захист більш широкого кола осіб. Зокрема, ефективний захист пропонується надавати не тільки представникам трудящих, а й особам, які є кандидатами або були висунуті кандидатами для виборів чи призначення в якості представників трудящих. Такий само захист може надаватися працівникам, які вже не є представниками. Час, протягом якого ці особи користуються таким захистом, може бути визначений законодавством або іншими правилами чи колективним договором.

У підрозділі сформульовано конкретні пропозиції про приведення національного законодавства у відповідність з міжнародними трудовими нормами щодо посилення захисту представників працівників при несприятливих змінах умов праці та припиненні трудових відносин з ними. У чинному трудовому законодавстві відсутні норми про: переважне право представників працівників на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників; покладання на роботодавця тягаря доведення обґрунтованості його дій у разі скарги на дискримінаційне звільнення або несприятливі зміни умов праці представника працівників; спеціальну процедуру оскарження для представників працівників, які вважають, що їх трудові відносини припинено безпідставно, або що їх умови праці несприятливо змінені, або щодо них застосовано несправедливі заходи та деякі інші заходи щодо забезпечення ефективного захисту представників працівників, передбачені п.6 Рекомендації №143.

У чинному законодавстві також не враховано положення Рекомендації №143 про можливість, які необхідно надавати представникам працівників. Відповідно до п.15 Рекомендації представникам трудящих, які є виборними представниками, але не є профспілковими представниками, необхідно надавати аналогічні можливості тією мірою, у якій це відповідає їх функціям.

Проект Трудового кодексу України пропонується доповнити загальною нормою про обов'язки роботодавця створювати умови, що забезпечують діяльність представників працівників відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного договору. Конкретні зобов'язання роботодавця можуть встановлюватися у колективних угодах і локальних нормативно-правових актах.

## **ВИСНОВКИ**

У сучасних умовах реформування трудового права виникли об'єктивні підстави для висновку про те, що у сфері трудових відносин

склалася і продовжує розвиватися система представництва, основою якої є відносини із соціального діалогу. Вона охоплює відносини із представництва, що складаються між суб'єктами представництва: працівниками, роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та ін., відносини із розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів. У цих та інших випадках має місце не делегування повноважень, а представництво у сфері трудових відносин, оскільки йдеться про створення, зміну та припинення прав осіб, яких представляють, що є невід'ємною ознакою представництва.

Представництво від імені працівників на підставі довіреності при отриманні заробітної плати, інших платежів, пов'язаних з трудовими відносинами, документів, пов'язаних з працею особи, яку представляють, що названо в літературі як приклади представництва у трудовому праві, не можна вважати представництвом, що має трудову природу. У цих випадках можна говорити про змішані інститути, що об'єднують норми цивільного, трудового та інших галузей права. Якщо національним трудовим законодавством буде врегульовано трудові відносини малолітніх працівників, які працюють в організаціях кінематографії, театрах, театральних та концертних організаціях, цирках, то представництво їх інтересів батьками (опікунами) можна буде розглядати як таке, що має трудову природу. Це питання потребує вирішення з огляду на положення ст.7 Конвенції МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року, згідно з якою національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи.

Необхідність врегулювання представництва неповнолітніх працівників у трудових відносинах обумовлюється також тим, що трудовим законодавством передбачено представництво цієї категорії працівників відповідними органами при працевлаштуванні або припиненні трудового договору, а не під час здійснення ними трудової функції.

Представництво у трудовому праві слід розглядати як багатоаспектне явище. Воно є засобом захисту трудових прав працівників, прав і законних інтересів роботодавців. Представництво також пропонується розглядати як правовідношення, при якому представники працівників і роботодавців сприяють сторонам індивідуальних і колективних трудових відносин у реалізації їхніх прав, обов'язків та інтересів.

Представництво у трудовому праві має наступні юридичні ознаки, що дозволяють відмежувати його від суміжних правових явищ: інститут

представництва регулює відношення представника, який виступає від імені того, кого представляють, з метою створити, змінити або припинити права та обов'язки останнього у відносинах з третіми особами; представники (профспілки, організації роботодавців, інші представники працівників та роботодавців) є суб'єктами трудових відносин (індивідуальних та колективних) нарівні з тими, кого представляють (працівниками, роботодавцями); у процесі здійснення повноважень представник діє відносно третіх осіб (працівників, роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування та ін.); можливість, зміст і межі представництва визначаються їх повноваженням – суб'єктивним правом представника; правомірні дії представника мають правовий результат для того, кого представляють; на відміну від представництва в інших галузях права для представництва у трудовому праві представник може набувати власних прав та брати на себе відповідні зобов'язання у колективних трудових правовідносинах (правовідносинах із соціального діалогу у сфері праці).

Суб'єктами правовідносин представництва у трудовому праві виступають ті, кого представляють (працівники і роботодавці), їх представники та треті особи. При цьому працівники і роботодавці виступають одночасно і як ті, кого представляють, і як треті особи. Особи, яких представляють, та їхні представники знаходяться в юридично рівному становищі відносно один одного. У такому ж становищі знаходяться також працівники і роботодавці (ті, кого представляють), на відміну від індивідуальних трудових відносин, в яких рівність сторін поєднується з елементами влади та підкорення. Відповідно у рівному становищі знаходяться й представники працівників і роботодавців.

Необхідно виділяти представництво в індивідуальних трудових правовідносинах та у колективних трудових правовідносинах. У першому випадку йдеться про реалізацію індивідуальних трудових прав, зокрема прав, які є предметом індивідуальних трудових спорів із різних питань застосування чинного трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці. В іншому випадку у колективних трудових правовідносинах представництво пов'язано з реалізацією колективних трудових прав: права на колективні переговори, права на укладення колективних угод і колективних договорів, права на участь в управлінні організацією, права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк та ін.

Правові норми, що регулюють відносини представництва у колективних трудових відносинах, належать до інституту «Правові основи соціального діалогу у сфері праці», який є складовою такої

структурної частини у системі трудового права як Колективне трудове право.

Колективні трудові відносини щодо утворення і діяльності профспілок або інших осіб як представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудовах відносинах та колективні трудові відносини щодо утворення та діяльності організацій роботодавців як представників інтересів роботодавців у соціально-трудовах відносинах пропонується іменувати відповідно колективними трудовими відносинами щодо представництва і захисту профспілками, іншими представниками прав та інтересів працівників у сфері праці та колективними трудовими відносинами щодо представництва та захисту організаціями роботодавців прав та законних інтересів роботодавців у сфері праці.

У колективних трудових правовідносинах (правовідносинах із соціального діалогу у сфері праці) структура представництва включає внутрішню сторону (відносини між тими, кого представляють, та представниками) і зовнішню сторону (відносини між тими, кого представляють, представниками та третіми особами), що відображують зміст основних взаємозв'язків між суб'єктами представництва.

Пропонується уточнити назву Книги 6 проекту Трудового кодексу і назвати її «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини». У дисертації проаналізовано положення Книги 6 «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України та запропоновано конкретні пропозиції щодо удосконалення змісту ст. 352 «Визначення колективних трудових відносин», ст.355 «Здійснення прав працівників у колективних трудових відносинах», ст.356 «Представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем», ст.357 «Представництво інтересів працівників відповідної території, галузі та на національному рівні» та інших статей.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Ніколайченко Г.М. Представництво інтересів роботодавців за законодавством України //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип.18. – Одеса: Юридична літ-ра, 2003. – С.753-758.
2. Ніколайченко Г.М. Форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин //Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип.17. – Одеса: Юридична літ-ра, 2003. – С.365-371.
3. Ніколайченко Г.М. Поняття та суб'єкти представництва у

трудовому праві України //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип.22. - Одеса: Юридична літ-ра, 2004. – С. 806-812.

4. Трудове право України: Практикум. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 304 с. (у співавторстві).

5. Ніколайченко Г.М. Колективний трудовий спір (конфлікт) //Науково-довідкове видання «Юридична енциклопедія для юнацтва» /За ред. С.В. Ківалова, Ю.М. Оборотова. – Одеса: Юридична літ-ра, 2006. – С.181.

6. Ніколайченко Г.М. Соціальне партнерство у сфері праці //Науково-довідкове видання «Юридична енциклопедія для юнацтва» /За ред. С.В. Ківалова, Ю.М. Оборотова. – Одеса: Юридична літ-ра, 2006. – С. 344.

7. Ніколайченко Г.М. Види представництва у трудовому праві //Право, держава, духовність: Шляхи розвитку та взаємодії: Тези доп. міжнар. наук.- практ. конф. ОНЮА «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії»; м. Одеса, 3 вересня 2006 р. /Відп. ред. Ю.М. Оборотов, Г.І. Чанишева. – Одеса: Фенікс, 2006. – С.246-247.

## АНОТАЦІЯ

***Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України.*** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2007.

Дисертація присвячується дослідженню теоретичних та практичних питань правового регулювання відносин із представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці. Визначено поняття, юридичні ознаки, структуру, види представництва у трудовому праві, його співвідношення з представництвом в інших галузях права. Основну увагу у дисертації приділено дослідженню представництва інтересів працівників і роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці.

На підставі аналізу спеціальної літератури із загальної теорії права, трудового, цивільного, цивільно-процесуального, кримінально-процесуального, міжнародного права, інших галузей, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесено конкретні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання відносин представництва інтересів працівників і роботодавців у сфері праці.

***Ключові слова:*** трудові відносини, представництво інтересів

працівників, представництво інтересів роботодавців, профспілки, організації роботодавців, соціальний діалог у сфері праці.

## АННОТАЦИЯ

***Николайченко Г.Н. Представительство в трудовом праве Украины.***  
– Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2007.

Диссертация посвящена исследованию представительства в трудовом праве Украины. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся правового регулирования отношений по представительству работников и работодателей в сфере труда.

На основе исследования представительства в разных отраслях права сформулированы межотраслевые признаки института представительства в трудовом праве. Проанализирована нормативно-правовая база представительства в трудовых отношениях.

Представительство в трудовом праве определено как способ защиты трудовых прав работников, прав и законных интересов работодателей, а также как правоотношение. На основе межотраслевых признаков института представительства сформулированы основные юридические признаки представительства в трудовом праве.

Проанализированы общие черты и отличия представительства в трудовом праве и других отраслях национального права (гражданском праве, гражданском процессе, международном праве и др.).

Исследована структура представительства в трудовом праве и отграничено представительство в трудовых отношениях от смежных правовых явлений, в частности, делегирования полномочий.

Определены понятие и значение представительства в системе социального диалога в сфере труда, а также обоснована объективная необходимость существования правоотношений представительства работников и работодателей как сторон социального диалога.

Проанализированы содержание и особенности внутренней и внешней сторон представительства в системе социального диалога в сфере труда.

Исследованы особенности правового статуса работников и работодателей как представляемых, а также правового статуса представителей в отношениях социального диалога в сфере труда.

Проанализированы положения актов действующего трудового законодательства, проектов Трудового кодекса Украины, Закона Украины «О социальном диалоге» по представительству интересов работников и работодателей и сформулированы конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, представительство интересов работников, представительство интересов работодателей, профсоюзы, организации работодателей, социальный диалог в сфере труда.

## SUMMARY

**Nikolaychenko G.M. Representation in Labour Law of Ukraine.** – Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree, the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Odesa National Academy of Law, Odesa, 2007.

The thesis is devoted to examination of theoretical and practical questions in legal regulation of relations arising out of representation of employees' and employers' interests in the sphere of law. Definition, legal attributes, structure, types of representation in labour law, its relation to representation in other fields of law are determined. Basic attention in the thesis is drawn to exploration of representation of employees' and employers' interests in the social dialogue in the sphere of law.

On the basis of the analyzed special literature in general theory of law, labour law, civil law, civil procedural law, criminal procedural law, international law and other fields of law, legislation in force and practice of its application, international labour standards and positive legislative experience of foreign countries, specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of relations of employees' and employers' interests representation in the sphere of law are provided.

**Key words:** labour relations, representation of employees' interests, representation of employers' interests, trade unions, employers' organizations, social dialogue in the field of law.